Liberté Égalité Fraternité
République Française

Ministère de la Culture et de la Communication

Le Ministre

Ministère de la Culture et de la Communication
27 JUIL. 2015 –2015/002
/MPDOC

Instruction à l'attention de

Messieurs les directeurs généraux
et délégué général de l'administration centrale

Madame la cheffe de service de l'inspection générale des affaires culturelles

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des affaires culturelles
s/c de Mesdames et Messieurs les préfets de région

Mesdames et Messieurs les présidents et directeurs d'établissements publics

Mesdames et Messieurs les directeurs des services à compétence nationale

NOR : MCCB1518707J

Paris, le 27 JUIL. 2015

Nos réf. : TR/1373/BBR

Objet : Instruction relative aux modalités de recrutement et de gestion des agents contractuels au sein des services et établissements publics administratifs relevant du ministre chargé de la Culture

La présente instruction annule et remplace celle du 15 octobre 1999.

En application de l'article 3 du Titre I^er^ de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires.

Le recours aux agents contractuels n'est autorisé que dans des conditions strictement définies par les textes suivants :

- l'article 3 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que « *les emplois civils permanents de l'État, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont [...] occupés [...] par des fonctionnaires* »,

- la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État qui liste limitativement les hypothèses dans lesquelles le recrutement d'un agent contractuel est autorisé,

3 rue de Valois, 75033 Paris Cedex 01 France - Téléphone : 01 40 15 80 00

- le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 et la circulaire du 22 juillet 2013 relative aux cas de recours au contrat.

Or, il apparaît que des agents contractuels recrutés par les services et établissements publics administratifs relevant du ministère l'ont été sans que le cadre législatif et réglementaire applicable à leur situation n'ait été à chaque fois, soit correctement expliqué, soit respecté.

La circulaire ministérielle du 15 octobre 1999 avait déjà pour objectif de clarifier les cas autorisés de recrutements d'agents contractuels, afin d'initier une démarche progressive de régularisation des conditions d'emploi de ces agents et de résorption de la précarité.

La mise en œuvre volontaire de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (loi Sauvadet) a permis de faire un bilan précis de l'emploi contractuel. Il a dès lors été jugé utile d'ouvrir une négociation sur les conditions de recours aux agents contractuels, l'emploi contractuel représentant 47% du total des emplois du MCC[1]. Ces travaux ont été conduits avec le double souci de respect du statut général et de prise en compte de la responsabilité sociale pesant sur le ministère à l'égard des agents contractuels.

La négociation a abouti à un accord validé par quatre organisations syndicales. La présente instruction traduit cet accord. Elle s'applique aux agents contractuels recrutés par les services et établissements publics administratifs relevant du ministère.

Cette instruction n'est pas applicable aux agents contractuels exerçant en qualité d'enseignant. Les enseignants des écoles nationales supérieures d'architecture, conformément à l'engagement pris dans l'instruction ministérielle du 23 juillet 2013, font l'objet d'une réflexion visant à l'obtention du statut d'enseignant-chercheur et à favoriser l'emploi titulaire dans les écoles nationales supérieures d'architecture en augmentant notamment le nombre de postes offerts aux concours internes. Les enseignants recrutés par les écoles nationales supérieures d'art et les conservatoires font par ailleurs l'objet d'une réflexion spécifique sous la responsabilité conjointe du directeur général de la création artistique et du secrétaire général.

I / La responsabilité sociale du ministère conduit à ce qu'il se dote d'une doctrine de gestion spécifique applicable aux agents contractuels dont les conditions d'emploi sont reconnues comme pérennes

Les dispositions ici exposées poursuivent l'objectif de sécuriser les parcours professionnels des agents contractuels aux conditions d'emploi pérennes, notamment en leur offrant les possibilités d'accéder à l'emploi titulaire.

1-1 : Périmètre des agents contractuels concernés par cette doctrine de gestion

Je souhaite que soit appliquée une doctrine de gestion spécifique et transitoire (point 1-2) aux agents contractuels qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente instruction ministérielle, sont :

[1] Chiffres 2013 issus de l'enquête RH, comprenant les emplois dérogatoires.

- soit recrutés sur le fondement de l'article 4 (alinéas 1 et 2) et de l'article 6 (ex article 6-1) de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 dans les situations suivantes :
    - en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
    - en contrat à durée déterminée (CDD) et justifiant d'un renouvellement de contrat ou d'une ancienneté supérieure à 24 mois.[2]
- soit recrutés sur un emploi dérogatoire, dans l'hypothèse de la révision du cadre dérogatoire de recrutement et sous réserve de dispositions plus favorables.
- soit irrégulièrement recrutés sur le fondement de l'article 6 sexies (ancien article 6-2) identifiés par les services et établissements comme employés sur des besoins permanents, dans le cadre d'un recensement présenté aux OS en comité technique.

Rappelons la note datée du 12 novembre 2013 par laquelle le secrétaire général indiquait :

« Je ne saurais insister suffisamment sur le fait que retenir une durée de contrats ou un délai d'interruption entre deux contrats de manière à garantir une exclusion permanente de tout droit à Cdisation d'un agent contractuel ne peut en aucun cas constituer une politique des ressources humaines supportable et relèverait d'un détournement de pouvoir sanctionné par le juge administratif. A ce titre, j'attire votre attention sur le caractère irrégulier de modalités de recrutement prévoyant une interruption estivale systématique des contrats d'agents occupant un emploi permanent. »

Chaque employeur établira, dès réception de l'instruction ministérielle, une liste des agents contractuels appartenant au « stock » selon les critères énoncés ci-dessus. Ces listes seront transmises d'une part au service des ressources humaines et autorités d'emplois du ministère, d'autre part aux membres de la commission consultative compétente. Un point annuel sur ces listes sera fait dans le cadre de ces commissions.

1-2 : Doctrine de gestion spécifique applicable à ces agents

Afin de sécuriser les parcours professionnels de ces agents, je donne instruction à mes services :

- **de les accompagner, le cas échéant, vers l'emploi titulaire** :

1/ en utilisant au maximum les dispositions statutairement prévues pour définir le nombre de postes offerts au concours.

L'engagement est pris de saisir la direction générale de l'administration et de la fonction publique et la direction du budget afin d'obtenir l'autorisation d'augmenter nos recrutements sur une période de trois ans.

Les mécanismes à la disposition de l'administration seront utilisés :

- utilisation maximale de la proportion de postes à offrir aux concours internes,

[2] A noter que les agents initialement salariés d'une association de préfiguration, puis employés par l'établissement créé dans le cadre d'un transfert d'activité, verront leur ancienneté acquise auprès de l'association prise en compte dans le décompte des 24 mois exigés pour appartenir au stock.

- utilisation maximale de la liste complémentaire établie à l'issue du concours.

Les recrutements sans concours des corps de catégorie C seront prioritairement mobilisés, afin de répondre au besoin de stabilisation des personnels.

Les agents contractuels lauréats des concours organisés dans ce cadre seront affectés dans les conditions en vigueur au ministère.

2/ en ayant une appréciation favorable de l'ancienneté nécessaire dans l'examen de l'éligibilité des agents contractuels à la loi Sauvadet, dans l'hypothèse d'une prolongation du dispositif de recrutements réservés.

- de pérenniser leur lien contractuel avec le ministère ou ses établissements :

1/ en ne remettant pas à la vacance les emplois occupés avant échéance des CDD,

2/ en n'envisageant pas la rupture de leur CDI au motif qu'un agent titulaire est susceptible d'occuper l'emploi.[3]

- de faciliter leur mobilité :

Le ministère s'engage à construire des parcours professionnels enrichissants pour les agents fonctionnaires et contractuels. C'est pourquoi, il s'agit dès lors de concilier :

- le respect du statut général et la priorité donnée aux agents titulaires ainsi que leur droit à la carrière ;
- la possibilité pour les agents contractuels d'avoir un parcours professionnel.

Dans ce cadre, les avis de vacance de postes seront, dès la première publication, ouverts aux agents en CDI[4].

La possibilité offerte aux agents contractuels en CDI de candidater dès l'ouverture de l'avis de vacance de poste ne remet pas en cause la priorité due à un fonctionnaire :

- à compétences égales avec un agent contractuel,
- dès lors qu'en application de l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, sa mobilité est qualifiée de prioritaire.

Il appartiendra aux membres des CAP de s'assurer du respect de ces priorités lors de l'examen de la candidature retenue par le recruteur.

---

3 Et ce alors même que cela constitue un motif légitime de rupture. Le CE le confirme dans sa décision n° 365139 du 25/09/2013 « Sadlon » : l'administration peut décider de remplacer un CDI par un fonctionnaire.

4 Agents en CDI à la date de l'entrée en vigueur de l'instruction ministérielle et agents en CDD, appartenant au périmètre défini à l'article 1-1, et cédéisés après l'entrée en vigueur de la présente instruction.

II/ Les autres agents contractuels se voient appliquer les dispositions légales et réglementaires en vigueur

Il convient d'être, dès le recrutement de l'agent, de la plus grande clarté quant aux conditions d'emploi qui lui sont proposées, notamment au regard :

- de son absence de droit à carrière lorsque l'agent est recruté sur le fondement des articles 4-2 et 6,
- de la nécessité de s'inscrire dans une démarche de préparation aux concours de la fonction publique, en l'informant des formations proposées à cet effet.

Les règles applicables relèvent de textes dont il n'est pas utile de reprendre ici l'ensemble du contenu. Ne sont évoquées ici que les dispositions qui doivent faire l'objet d'une particulière attention.

C'est le cas de l'usage des fondements de recrutement prévus par le statut général explicité par la circulaire du ministère chargé de la fonction publique datée du 23 juillet 2013 susmentionnée. Les établissements employeurs doivent s'y référer pour fiabiliser leur procédure de recrutement. Les quelques éléments ci-dessous pourront aider à mieux cerner les objectifs d'amélioration des pratiques de gestion des services de ressources humaines.

** Du bon usage de l'article 4-1 de la loi de 1984 (absence de corps existant)*

Ce fondement de recrutement doit être limité aux métiers qui ne relèvent d'aucun corps de titulaires. Dès lors, l'avis de vacance de poste doit être ouvert aux contractuels.

Ces métiers sont par nature :

- très peu nombreux pour les fonctions de catégorie A,
- exceptionnels pour les fonctions de catégorie B,
- a priori inexistants pour les fonctions de catégorie C.

L'administration et les organisations syndicales signataires établiront une liste des métiers concernés, au plus tard au 1er décembre 2015. La liste ainsi établie vous sera communiquée et sera régulièrement révisée. Ce réexamen sera effectué dans le cadre des travaux d'une commission paritairement composée et compétente pour envisager les besoins de l'administration (cf point IV).

Je rappelle que pour les métiers ainsi listés, la loi autorise le recrutement direct en CDI, à titre expérimental jusqu'en mars 2016.

** Du bon usage de l'article 4-2 de la loi de 1984 (nature de l'emploi/ besoin du service-uniquement pour les fonctions relevant de la catégorie A)*

Je souhaite préalablement insister sur le fait qu'**il est formellement interdit de recruter sur ce fondement des agents exerçant des fonctions de catégorie B et C.**

L'usage de ce fondement, limité aux emplois de catégorie A, doit être justifié par des **circonstances particulières** qui font obstacle au recrutement d'un titulaire :

■ la nature des fonctions : recrutement d'un agent disposant de compétences hautement spécialisées et qu'aucun agent titulaire disponible à la mobilité ne détient.

La « nature des fonctions » concerne un nombre restreint de situations, la justification du recours au contrat à ce titre doit être une exception. La haute spécialisation ne doit notamment pas être invoquée dès lors qu'un titulaire disposant de la formation de base peut se voir délivrer une formation post-recrutement pour acquérir les compétences attendues. Elle ne peut non plus être évoquée pour justifier le recrutement d'un jeune diplômé sans expérience professionnelle.

■ les besoins du service : recrutement d'un agent faute de candidat aux concours ou à la mobilité et alors que la continuité du service impose de pourvoir le poste rapidement.

Ce fondement de recrutement peut être utilisé lorsqu'une procédure de recrutement est ouverte et que l'employeur sait que les compétences attendues sont rarement détenues par le ou les corps viviers.

L'AVP doit donc être ouvert dans un premier temps uniquement aux titulaires ainsi qu'aux CDI recrutés par le ministère chargé de la culture et ses opérateurs (cf point IV consacré à la mobilité aménagée des agents contractuels). Ce n'est que si la procédure de sélection des candidats s'avère infructueuse que l'AVP peut être alors ouvert aux autres agents contractuels. L'avis de vacance de poste doit préciser le motif du recrutement sur le fondement de l'article 4-2 (fonctions hautement spécialisées ou continuité du service).

Avant échéance du CDD conclu sur le fondement de l'article 4.2, l'emploi devra faire l'objet d'une nouvelle publication afin d'être proposé aux titulaires du corps concerné. Cette publication devra impérativement intervenir dans un délai permettant de respecter le délai de prévenance prévu à l'article 45 du décret du 17 janvier 1986.

Si la publication du poste conduit à retenir la candidature d'un titulaire, en vertu de l'occupation d'un emploi permanent par un titulaire, l'employeur ne renouvellera pas le CDD arrivant à échéance. Le juge administratif qualifie de régulier le non renouvellement d'un contrat au motif que l'emploi est désormais occupé par un titulaire (voir en ce sens *CAA de Nancy, 2 juin 2005, n°02NC00640*),

** Du bon usage de l'article 6 (emploi permanent à temps incomplet)*

Le recours à un contrat à temps incomplet se justifie par les deux critères cumulatifs que sont la *nature de l'emploi* et *l'organisation du temps de travail*.

J'encourage les établissements publics et services relevant du ministère à recruter les agents contractuels à temps incomplet en CDI et à tendre vers une quotité horaire de 70%, dès lors que l'agent le souhaite.

Par ailleurs, l'usage de quotités horaires trop basses et abusivement fractionnées est proscrit, notamment au regard des conséquences pour les agents en termes de droits sociaux et de santé au travail.

Chaque employeur doit présenter annuellement en comité technique la liste des emplois pouvant conduire au recrutement d'un agent à temps incomplet au regard de ces deux critères.

Les structures ayant anormalement recours à l'usage du temps incomplet sont invitées à ouvrir des négociations avec les organisations syndicales permettant l'adaptation de l'organisation du travail dans le respect des textes en vigueur.

** Du bon usage de l'article 6 quinquies (dans l'attente de la nomination d'un titulaire)*

L'article 6 *quinquies* permet de recruter un agent contractuel « *pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire* ».

Ainsi, deux situations doivent être distinguées :

- si le recruteur a une visibilité sur les recrutements (affectation actée d'un futur lauréat) ou les mobilités à venir dans un délai de deux ans, il utilisera l'article 6 *quinquie*s et le mentionnera dans l'AVP publié.

S'il est prévu d'affecter un lauréat d'un concours programmé, alors la durée du CDD devra être calée sur la date d'entrée en fonction du titulaire.

Si à l'issue du CDD conclu et renouvelé sur le fondement de l'article 6 quinquies, l'administration n'est pas en mesure d'affecter un agent titulaire :

  - pour les emplois relevant de la catégorie A, il pourra être conclu un CDD d'une durée maximale de 3 ans, sur le fondement de l'article 4.2 et en aucun cas renouvelable;
  - pour les autres emplois, le poste devra demeurer vacant dans l'attente d'un titulaire.

- pour un emploi de catégorie A, au-delà d'une visibilité à échéance de 2 ans et notamment parce que l'on sait le vivier de titulaires détenant les compétences attendues structurellement

très restreint, le recruteur pourra envisager l'usage de l'article 4-2 en informant l'agent recruté de l'absence de perspective de CDIsation et de la nécessité de présenter les concours de la fonction publique.

Le SRH en lien avec les autorités d'emploi, veillera au respect de ces prescriptions lors de la publication des AVP et mettra tous les moyens en œuvre pour pourvoir l'emploi par un titulaire à échéance du CDD de l'agent recruté.

** Du bon usage de l'article 6 sexies (accroissement temporaire ou saisonnier d'activité)*

En mars 2012, la loi Sauvadet a modifié la rédaction de l'ancien article 6-2 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, qui permettait jusqu'alors le recrutement d'agents contractuels pour faire face à un besoin saisonnier ou occasionnel lorsqu'il ne pouvait être assuré par des fonctionnaires titulaires.

Le besoin non permanent est désormais encadré par l'article 6 sexies ainsi rédigé :

« *Des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires. La durée maximale des contrats ainsi conclus et leurs conditions de renouvellement sont fixées par le décret prévu à l'article 7. »*

La circulaire FP du 22 juillet 2013 précise :

« La notion « d'accroissement saisonnier d'activité » correspond aux cas de travaux appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

Celle « d'accroissement temporaire d'activité » renvoie aux situations de prise en charge temporaire d'une activité inhabituelle par rapport à l'activité normale de l'administration.

Peuvent rentrer dans ce dernier cas de figure :
- les variations cycliques de l'activité du service ;
- les tâches précisément définies et non durables, s'ajoutant temporairement à une activité permanente.

Par ailleurs, le recours à un agent contractuel pour ce motif n'implique pas nécessairement une surcharge de travail, mais peut être justifié dans l'hypothèse d'une situation qui requiert ponctuellement une compétence inhabituelle dans l'administration (besoin de compétence ou de qualification particulière pour conduire une mission ; travaux urgents ; création d'une activité nouvelle alors qu'il n'est pas certain qu'elle se poursuive).

Enfin, s'il doit être limité dans le temps, l'accroissement temporaire d'activité n'exige pas d'être exceptionnel et peut donc présenter un caractère répétitif. Cependant, une activité cyclique doit conserver, pour l'essentiel, un caractère imprévisible, sous peine d'être requalifiée en besoin permanent de l'administration. Le juge judiciaire (Cass. sociale n° 06-46.349 du 10 décembre 2008) estime que des activités temporaires, intervenant régulièrement, à la même fréquence chaque année, sur les mêmes périodes

annuelles, sur un même site et suivant un mode d'organisation identique, constituent une modalité habituelle de l'activité normale et permanente d'un établissement, qui ne peut donner lieu à la conclusion de contrats à durée déterminée.

Cette analyse est partagée par le juge administratif pour qui ***il ne suffit pas de respecter les durées réglementaires maximales encadrant le recrutement d'un agent contractuel pour justifier le caractère temporaire du besoin de l'administration.*** [...]

L'administration et les organisations syndicales mèneront un travail conjoint sur la notion d'accroissement saisonnier, qui pourra aboutir à une concertation permettant de prendre des mesures visant à réduire l'usage abusif de l'article 6 sexies.

1/ en réalisant un état des lieux des pratiques des établissements à partir d'un document réalisé en concertation avec les organisations syndicales et tenant compte de l'organisation du travail de chaque établissement ;

2/ en définissant ce qui relève de l'emploi saisonnier, sans prétendre à l'exhaustivité ;

3/ en prévoyant un « focus thématique » dans l'Observatoire de l'emploi contractuel sur les métiers de la surveillance et de jardinier, le cas échéant sur plusieurs années.

III/ La portabilité du CDI des agents contractuels doit être encouragée

Les agents contractuels en CDI peuvent bénéficier d'une mesure de portabilité de leur contrat lorsqu'ils changent d'employeur dans les conditions prévues à l'article 6 ter de la loi du 11 janvier 1984 :

« *Lorsque l'État ou un établissement public à caractère administratif propose un nouveau contrat sur le fondement des articles 4 ou 6 à un agent contractuel lié par un contrat à durée indéterminée à l'une des personnes morales mentionnées à l'article 2 pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat peut être conclu pour une durée indéterminée. ».*

Cette portabilité n'est pas une obligation légale. Je souhaite toutefois qu'elle soit appliquée dans une large mesure dans la sphère ministérielle (AC, SCN, DRAC et EP), notamment dans les situations où l'agent change d'employeur sans changer de nature de missions (c'est-à-dire en étant appelé à exercer un métier exigeant le même socle de compétences).

IV- L'évolution des outils de contrôle doit permettre de veiller au respect de la loi et des principes de gestion ici prévus

Le contrôle reposera sur plusieurs outils :

1/ un contrôle exercé par le SRH sur les avis de vacance de poste, avant publication :

Ce contrôle s'exercera sur les AVP publiés sur la BIEP, en lien avec les autorités d'emploi qui autorisent les recrutements.

2/ un suivi de l'emploi contractuel exercé par les membres des comités techniques :

Les comités techniques doivent se voir communiquer les données suivantes :

- la typologie des emplois par nature à temps incomplet (article 6) ;
- la liste des emplois relevant de la catégorie A et B et justifiant le recours à l'article 4-1 ;
- la liste des emplois ayant fait l'objet d'un recrutement en 6 quinquies ;
- les recrutements effectués pour pourvoir des emplois non permanents (en indiquant le fondement de recrutement, la durée des contrats, la nature et le niveau des missions confiées).

Le dispositif de recensement des recrutements sur emplois non permanents dénommé « *registre entrées-sorties* » dans la circulaire abrogée du 15 octobre 1999 perdure. Les employeurs doivent permettre la consultation de ce registre aux organisations syndicales disposant d'un siège au comité technique de référence qui en feront la demande.

De plus, les données fournies par les services et établissements du ministère dans le cadre de l'enquête RH annuelle nourriront d'une part le bilan social, d'autre part l'Observatoire de l'emploi contractuel.

3/ un suivi de la mobilité des agents contractuels dans le cadre des CCP :

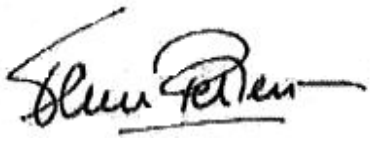
Les CCP présenteront annuellement un bilan des mobilités des agents relevant de leur périmètre. De plus, l'articulation entre les CAP, compétentes pour débattre des mobilités des titulaires, et les CCP ne disposant pas de cette compétence, fera l'objet d'un groupe de travail.

4/ un double suivi de la bonne application de cet accord :

- dans le cadre de la commission paritaire nouvellement créée et compétente pour connaître des besoins de l'administration (GPEEC, calendrier de concours, évolutions statutaires),
- dans le cadre du comité de suivi du présent accord institué en application de l'article 6 de l'accord de méthode signé le 8 avril 2014.

La présente instruction entre en vigueur le jour de la signature de l'accord qu'elle traduit, soit le 8 juillet 2015. Elle sera publiée au bulletin officiel du ministère et sera remise à chaque employeur.

Je souhaite qu'un bilan annuel de son application soit présenté lors d'un comité technique ministériel présidé par le ministre et que ce bilan contienne des données relatives à chaque employeur.



Fleur PELLERIN

ANNEXE N° 1

CADRE GENERAL DE LA PRESENTE NEGOCIATION

1- les participants à la négociation :

La réunion de cadrage (ou d'ouverture) et la réunion de clôture (signature du Protocole) sont présidées par le Conseiller social de la ministre.

1) Les représentants du personnel : les organisations syndicales habilitées à participer aux négociations sont celles qui disposent d'au moins un siège au CTM du ministère de la culture et de la communication. Elles désignent librement les représentants composant leur délégation, dans la limite de quatre sauf exception et sous réserve d'en prévenir le bureau de l'expertise statutaire et du dialogue social (SDS).

Les membres de la délégation peuvent éventuellement changer au cours de la négociation, notamment en fonction des questions qui sont abordées. Il est important qu'ils appartiennent à la communauté de travail relevant du ministère de la culture et de la communication, sans que cela ne soit exclusif.

2) Les représentants de l'administration : les réunions de négociation sont présidées par la cheffe du service des ressources humaines (SRH) ou le sous-directeur des politiques de ressources humaines et des relations sociales. Les bureaux de l'expertise statutaire et du dialogue social (SDS) et de la filière administrative et des agents non titulaires sont particulièrement associés à la négociation. Les services chargés du contrôle financier seront saisis en tant que de besoin.

2- le calendrier de la négociation :

date	heure	salle	Objet de la négociation/thématiques
11/04/14	14h-17h	salon Mérimée (Valois) en présence du conseiller social	1ère réunion : réunion de cadrage + réunion de négociation : thématique 1 : « stock/flux »
28/04/14	9h30-13h	Rameau	réunion de négociation n°2 : *annulée*
06/05/14	14h30-18h	Rameau	réunion de négociation n°2 : - Observatoire de l'emploi contractuel et bilan, - structuration de l'accord
12/05/14	9h30-13h	Rameau	réunion de négociation n°3 : évocation des irrégularités de recrutement dans la filière administrative
19/05/14	9h30-13h	Vivant-Denon	réunion de négociation n°4 : évocation des irrégularités dans la filière accueil et surveillance
Semaine du 26 mai : 3 jours (pont de l'Ascension) + CGT indisponible 27 mai			
Semaine du 2 au 6 juin : SUD indisponible			

10/06/14	9h30-13h	Rameau	réunion de négociation n°5 : finalisation des éléments relatifs aux irrégularités et modalités de gestion/contrôle
18/06/14	9h30-13h	Rameau	réunion de négociation n°6 : finalisation des éléments relatifs aux irrégularités et modalités de gestion/contrôle
13/05/15	14H30	Molière	Reprise des négociations, présence du conseiller social
10/06/15	9H	Albert Londres	Négociation, présence du secrétaire général
12/06/15	9H30	Colette	Négociation
17/06/15	9H30	A. Londres	Négociation, présence du conseiller social
			Envoi du projet soumis à validation
02/ 07/15			Date limite d'expression de la validation de l'accord par les OS
08/07/15	18H	Cabinet	Signature de l'accord
10/07/15	9H30	CTM	

3- les modalités de convocation et le déroulement des réunions de négociation :

Considérant :

- que la négociation s'ouvre à la suite des travaux menés au sein du comité de suivi Sauvadet depuis novembre 2011 et notamment de la concertation débutée dans le cadre de la note du Secrétaire général en date du 12 novembre 2013 ;
- l'urgence pour tous à voir stabilisées tant les situations des agents concernés que les modalités de gestion ;
- que le calendrier de négociation étant porté à la connaissance des partenaires sociaux en amont,

il est proposé de déroger aux délais de convocation des réunions de négociation et de transmission des documents.

La tenue de chaque réunion sera cependant confirmée par écrit aux organisations syndicales sous forme dématérialisée. Seront précisés la date, l'heure et le lieu de la réunion, l'ordre du jour de la séance.

En retour, les organisations syndicales destinataires de la convocation indiquent à SDS, dans la mesure du possible 3 jours au moins avant la date de la réunion, le nom des membres de leur délégation. Celles qui ne peuvent pas -ou ne souhaitent pas- participer aux réunions en informent SDS.

Le retrait définitif de tout ou partie des réunions de l'une des délégations syndicales ne bloque pas la poursuite de la négociation, et ce, jusqu'à la fin du processus de négociation.

Les réunions de négociation ne sont pas publiques.

Tous les documents transmis dans le cadre de la négociation sont confidentiels. Seule la version finalisée du Protocole, soumise à la signature des organisations syndicales, pourra être si nécessaire diffusée dans le cadre de leurs instances.

Les organisations syndicales peuvent formuler des propositions ou des amendements, en séance ou en amont des réunions. Afin de faciliter les échanges en séance, elles sont invitées à transmettre ces modifications aux représentants de l'administration et aux autres organisations syndicales représentées 48 heures au moins avant le début de la réunion (surtout lorsqu'il s'agit de changements pouvant nécessiter une concertation entre les différents intervenants).

Le **relevé de conclusion** reprenant les éléments essentiels des débats, rédigé par l'administration, est transmis aux délégations syndicales avant chaque réunion et est validé lors de la réunion suivante.

ANNEXE N°2

DONNEES CHIFFREES ISSUES DE L'OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI CONTRACTUEL 2013

Les données concernent les recrutements :

- des articles 4-1, 4-2, 6, 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies de la loi du 11 janvier 1984,
- de l'administration centrale,
- des établissements publics administratifs, à l'exception des emplois dérogatoires.

Présentation de l'usage de l'emploi contractuel par nature de l'emploi et mission

	AGENTS RECRUTES POUR POURVOIR DES BESOINS PERMANENTS			AGENTS RECRUTES POUR POURVOIR DES BESOINS NON PERMANENTS		
	Agents recrutés pour pouvoir des besoins permanents Article 4	Agents recrutés pour pouvoir des besoins permanents Article 6	Autres	Agents recrutés pour pourvoir des besoins non permanents Article 6	NC	TOTAL
Architecture et patrimoine	1 431	2 514	4	**1 453**	41	5 443
Création artistique	812	424	0	**232**	19	1 487
Médias et industries culturelles	775	460	0	**207**	1	1 443
Action territoriale	126	3	4	**101**		234
Secrétariat Général	287	15	10	**42**		354
TOTAL	**3 431**	**3 416**	**18**	**2 035**	**61**	**8 961**
	38,29%	**38,12%**	**0,20%**	**22,71%**	**0,68%**	
Total pour pourvoir des besoins permanents		**77,13%**		**Total pour pourvoir des besoins non permanents**		**22,87%**

NB : parmi les 2514 agents recrutés sur le fondement de l'article 6 figurent 1756 enseignants en écoles d'architecture

Répartition des agents contractuels par nature d'emploi (permanent/ non permanent) et niveau d'emploi

	A	B	C	Total
Agents recrutés pour pourvoir des besoins permanents	4 575 (*)	997	1 293	**6 865**
Agents recrutés pour pourvoir des besoins non permanents	249	202	1 584	**2 035**
Non communiqué	31	13	17	**61**
Total	**4 855**	**1 212**	**2 894**	**8 961**
	54,18%	**13,53%**	**32,30%**	

(*) dont 1756 enseignants en écoles d'architecture et 712 enseignants en écoles d'art

Usage de l'article 4-1 par catégorie d'emploi et missions

	Article 4-1			
	A	**B**	**C**	**Total**
Architecture et patrimoine	56	109	69	**234**
Création artistique	321	106	17	**444**
Média et industrie culturelle	11	30	12	**53**
Administration centrale	24	24	20	**68**
Action territoriale	8	12	7	**27**
Total	**420**	**281**	**125**	**826**

Conformément à ce que prévoit le point II -du bon usage de l'article 4-1 -, des travaux devront être menés :

* des travaux concernant la filière documentation

Il est constaté qu'un certain nombre de recrutements d'agents contractuels relevant de cette filière exercent des missions à caractère informatique. Il devra être envisagé de clarifier leurs missions afin de définir dans quelles conditions ces agents peuvent exercer des missions informatiques en lien avec leurs missions premières de documentation.

Il est également constaté qu'un certain nombre de ces recrutements contribuent à pourvoir des emplois dans les services chargés de la communication. Il devra être envisagé pour l'avenir d'examiner les conditions de recrutement et formation post-recrutement des agents titulaires de la filière documentation comme de la filière administrative pour occuper ces emplois.

* des travaux concernant la filière métiers d'art

L'étude des recrutements d'agents non titulaires exerçant des missions relevant de la filière des métiers d'art doit permettre d'adapter les spécialités prévues statutairement dans les corps de techniciens d'art et chefs de travaux d'art. Une première étude a été menée dans le cadre de la revalorisation de la filière et de la mise en œuvre de la loi Sauvadet. Elle a conduit à la création de spécialités nouvelles et doit être poursuivie.

* des travaux concernant la filière administrative

Il est constaté qu'un nombre significatif de recrutement d'agents non titulaires ont lieu pour pourvoir des emplois dans le domaine du mécénat. Le même constat peut être fait concernant les postes dans des services de communication.

Si ces missions exigent des compétences spécifiques dont les titulaires de la filière administrative ne disposent pas forcément, il semble nécessaire de mettre en place des formations leur permettant d'acquérir ces compétences.

Usage de l'article 4-2 par catégorie d'emploi et missions

	Article 4-2			
	A	B	C	Total
Architecture et patrimoine	849	177	118	**1 144**
Création artistique	329	21	18	**368**
Média et industrie culturelle	208	72	16	**296**
Administration centrale	183	19	17	**219**
Action territoriale	84	12	3	**99**
Total	**1 653**	**301**	**172**	**2 126**

Usage de l'article 6 sexies par catégorie d'emploi

	A	B	C	Total
Article 6 sexies	123	68	1 225	1 416

Usage de l'article 6 par catégorie d'emploi et mission

	A	B	C	Total
Architecture et patrimoine	1 839	31	644	**2 514**
Création artistique	364	39	21	**424**
Médias et industries culturelles	35	203	222	**460**
Secrétariat général	4	3	8	**15**
Action territoriale	3	0	0	**3**
Total	**2 245**	**276**	**895**	**3 416**